Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse

Compte rendu annuel des activités pour l'exercice financier 2011-2012

Le 31 juillet 2012

TABLE DES MATIÈRES

Énoncé des responsabilités....1

Message du directeur et chef de la direction....2

I. Introduction....3

II. Progrès et réalisations....4

Objectif stratégique 1....4

Objectif stratégique 2....4

Objectif stratégique 3....5

Objectif stratégique 4....5

Objectif stratégique 5....6

Objectif stratégique 6....6

III. Bilan financier....7

IV. Mesures de rendement....7

Priorité 1 : Accès à un processus juste et efficace....7

Priorité 2 : Les membres du public sont mieux informés sur les indicateurs et l'impact de la discrimination....11

Priorité 3 : Accès à un processus juste et efficace (rentable)....12

ÉNONCÉ DES RESPONSABILITÉS

Le compte rendu des activités de la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse (CDPNE) pour l'année qui s'est terminée le 31 mars 2012 est préparé en vertu de la loi sur les finances (*Finance Act*) et des politiques et lignes directrices gouvernementales. Ces autorités exigent la présentation d'un compte rendu sur les résultats selon l'énoncé de mandat de la CDPNE pour l'exercice financier 2011-2012. Le compte rendu des résultats inclut nécessairement les estimations, les jugements et les opinions de la direction de la CDPNE.

Nous reconnaissons que le présent compte rendu des activités relève de la direction de la CDPNE. Le compte rendu est, dans la mesure du possible, une représentation complète et exacte des résultats en ce qui a trait aux objectifs et aux priorités établis dans l'énoncé de mandat de la CDPNE pour l'exercice.

L'honorable Ross Landry
Ministre responsable de la loi sur les droits de la personne (*Human Rights Act*)

David W. Shannon
Directeur et chef de la direction de la Commission des droits de la personne de la N.-É.

MESSAGE DU DIRECTEUR ET CHEF DE LA DIRECTION

C'est avec plaisir que je présente le compte rendu des activités de la CDPNE pour l'exercice 2011-2012. Ce rapport présente un résumé des réalisations de la CDPNE en ce qui a trait à ses engagements pris dans l'énoncé de mandat 2011-2012.

La CDPNE est un chef de file en ce qui a trait à l'excellence et aux pratiques exemplaires dans la promotion et la protection des droits de la personne dans cette province. Notre engagement à cet égard a permis à la CDPNE d'apporter des améliorations à tous les aspects de ses objectifs stratégiques. L'exercice 2011-2012 était la dernière année complète du plan stratégique triennal de la CDPNE. Les six objectifs cernés dans ce plan ont été bien choisis. Ces objectifs étaient au premier plan dans le travail quotidien de la Commission et ont permis d'indiquer au personnel et aux commissaires où l'organisation voulait se rendre. Ils ont posé un certain défi, mais ce défi a été présenté d'une façon qui a permis à la CDPNE de diriger ses ressources d'une façon utile.

Plusieurs réalisations ont été effectuées au cours du dernier exercice financier. Elles sont présentées dans ce rapport. L'une des plus importantes est le lancement du programme i3 au début de l'année 2012. En plus du programme i3, nous sommes ravis d'annoncer que les coûts liés aux commissions d'enquête ont été réduits de façon considérable pour une autre année. La formation en matière de droits de la personne a encore une fois augmenté, et les employeurs ont continué de réagir positivement à l'initiative du partenariat pour l'équité en matière d'emploi. Des progrès ont été réalisés dans le projet de profilage racial du consommateur, qui devrait se terminer par un rapport important, publié à l'automne 2012. La CDPNE a poursuivi son dialogue avec ses partenaires, ses intervenants, le gouvernement et les Néo-Écossais en général pour promouvoir l'inclusion et l'égalité pour tous. Nous avons offert des présentations fructueuses et des activités au grand public relativement à différents types de discrimination et à l'accès équitable aux possibilités et aux services offerts à l'ensemble des citoyens. Toutes ces réalisations appuient les objectifs stratégiques de la CDPNE.

Je remercie sincèrement le personnel, la direction et les commissaires pour leur engagement et leur travail visant à offrir le meilleur service possible au public pendant cette période.

Nous vous encourageons à lire ce rapport et à en apprendre davantage au sujet du travail de la CDPNE sur notre site Web www.gov.ns.ca/humanrights (en anglais seulement). Nous apprécions aussi vos suggestions ou vos commentaires sur ce rapport ou sur le travail de la CDPNE en général.

Cordialement,

David W. Shannon
Directeur et chef de la direction de la Commission des droits de la personne de la N.-É.

I. INTRODUCTION

Le présent document est un rapport sur les objectifs, les priorités et les mesures de rendement cernés dans l'énoncé de mandat de la CDPNE pour 2011-2012. L'énoncé de mandat peut être consulté sur le site Web de la CDPNE à l'adresse http://humanrights.gov.ns.ca/publications-reports-and-plans (en anglais seulement).

Pendant l'année, la CDPNE a maintenu un personnel varié et a poursuivi son engagement envers un environnement de travail positif et professionnel. La CDPNE compte 21 employés qui travaillent dans trois régions de la province, c'est-à-dire Halifax, Sydney et Digby. La direction compte trois postes, tous situés au bureau d'Halifax.

Il est important de noter qu'un certain nombre de défis et d'événement ont influencé le travail de la CDPNE pendant l'exercice financier, principalement en ce qui a trait aux changements apportés aux programmes de la CDPNE.

Changements majeurs aux programmes

Le 1er janvier 2012, la CDPNE a lancé un programme unique et novateur intitulé « i3 » (en anglais, Inquiry, Intake and Investigation – renseignements, collecte de données et enquête). Il s'agit d'un nouveau modèle intéressant pour la résolution des conflits qui approche les enjeux d'un point de vue des pratiques réparatrices. Bien que le modèle de médiation régulier et les commissions d'enquête soient toujours utilisés, ce nouveau programme a déjà permis une réduction importante des temps d'attente, une simplification du processus et une augmentation du nombre de cas résolus avec succès.

Parce que le programme i3 a seulement été lancé au cours du dernier semestre de l'exercice financier couvert par le présent rapport, le lecteur trouvera certains renseignements relatifs aux objectifs dans la section sur les mesures du rendement du présent rapport. Le programme i3 représente une modification importante des modèles précédents, ce qui signifie qu'il n'existe pas de données réelles de base aux fins de comparaison. Pour les raisons exprimées, le compte rendu sur le programme i3 s'applique uniquement à la période du 1er janvier 2012 au 31 mars 2012.

Budget

La CDPNE a réussi à atteindre ses objectifs budgétaires en 2011-2012 grâce à une réduction des audiences par les commissions d'enquête et des absences du personnel. La commission d'enquête est l'étape finale du traitement d'une plainte relative aux droits de la personne, et le processus est dirigé par le président de la commission d'enquête, nommé par un processus indépendant. La CDPNE rembourse tous les coûts de la commission d'enquête, y compris la location d'une salle, les coûts de transcription, les frais de déplacement et l'indemnité quotidienne du président de la commission d'enquête. La CDPNE n'a aucun contrôle sur la durée et la complexité du processus, qui relève du président de la commission d'enquête. C'est pourquoi elle n'a aucun contrôle sur ces

dépenses, bien qu'elle soit en mesure de réduire les coûts, par exemple en louant des salles à prix réduit pour les audiences.

Les dépenses réelles de la CDPNE pour l'exercice financier 2011-2012 se chiffraient à 2 071 630 $ alors que le budget autorisé était de 2 166 000 $.

II. PROGRÈS ET RÉALISATIONS

Dans son énoncé de mandat pour 2011-2012, la CDPNE a déterminé six objectifs stratégiques en fonction de trois nouvelles priorités. Voici les faits saillants des grandes initiatives entreprises afin de respecter les priorités établies par la CDPNE à l'appui de ces objectifs. Les mesures de rendement pour les trois priorités sont présentées à la section IV.

Voici les six objectifs stratégiques :

Objectif stratégique 1 : Continuer de promouvoir un lieu de travail dynamique, qui embrasse les différences et qui favorise l'apprentissage continu.

Au début de l'année 2012, la CDPNE a eu recours aux services d'un consultant externe ayant les connaissances et l'expérience de première main en matière de rédaction de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Son travail et ses expériences ont permis au personnel de la Commission de mieux comprendre l'aspect pratique des enjeux liés aux handicaps et de la conciliation des différences.

De plus, les antécédents du nouveau directeur et chef de la direction de la CDPNE ont contribué à élargir la perspective du personnel en ce qui a trait à son travail continu en matière de droits de la personne.

Objectif stratégique 2 : Offrir des services justes, accessibles et rentables conformément à la loi sur les droits de la personne (*Human Rights Act*) de la Nouvelle-Écosse.

Les agents des droits de la personne ont suivi une formation approfondie relativement au programme i3, qui permet maintenant une résolution des plaintes plus rapide que jamais.

En mai 2011, la CDPNE a entièrement refait son site Web afin d'améliorer l'accès, les renseignements et l'éducation au public relativement aux droits de la personne et au travail de la CDPNE.

Les membres du personnel ont continué de participer à la formation linguistique en français au cours de l'exercice financier. De plus, la capacité d'offrir des services en français a été améliorée. L'énoncé de mandat de la CDPNE et d'autres rapports sont préparés et publiés en français et en anglais.

Objectif stratégique 3 : Consulter les membres des groupes raciaux visibles, les femmes, les personnes autochtones et les personnes handicapées pour faire en sorte que leurs réalités soient considérées et célébrées dans le travail de la Commission.

La CDPNE continue de participer activement à la promotion des droits de la personne à l'échelle de la province et à co-organiser différentes initiatives visant à sensibiliser davantage le public aux droits de la personne. Cette année, nous avons célébré notre 4e symposium annuel en collaboration avec la Commission des personnes handicapées et le Collaborative Partnership Network afin de reconnaître la Journée internationale des personnes handicapées (le 3 décembre). La Journée internationale des droits de la personne (le 10 décembre) a été célébrée dans la communauté des immigrants de Clayton Park et a attiré plus de 480 participants. La CDPNE a également reconnu et célébré la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (le 21 mars) à Halifax en organisant un événement au Halifax Metro Centre, le 29 mars, ayant comme thème la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Une attention particulière a été accordée aux enjeux liés aux handicaps, particulièrement dans les communautés autochtones et afro-néo-écossaises ou afro-canadiennes.

Le comité de consultation créé l'année dernière, formé d'anciens plaignants et défendeurs, a continué d'offrir régulièrement ses commentaires à la CDPNE.

Objectif stratégique 4 : Renforcer les partenariats existants tout en collaborant avec les organismes qui ont des valeurs semblables en vue de réduire la discrimination systémique, et renforcer la capacité des gens et des communautés à aborder la question de la discrimination.

En septembre 2011, la CDPNE a lancé un projet de recherche complet sur le profilage racial du consommateur. Nous avons également fait partenariat avec des universitaires de l'Université Saint Mary's. Le projet a été approuvé par le comité d'éthique de l'université, assurant ainsi le soutien professionnel et universitaire au travail. Il s'agit d'un projet novateur en Nouvelle-Écosse, et nous avons hâte de voir les résultats à l'automne 2012.

L'année dernière, la CDPNE a établi de nouvelles relations de travail avec les Services correctionnels de la Nouvelle-Écosse afin de sensibiliser les gens aux droits de la personne dans le milieu de travail, et a offert une formation à plus de 70 membres de la direction. Le projet s'intitulait « Your Rights, Everybody's Business » (vos droits, c'est l'affaire de tous). C'est en raison de ce travail que notre directrice de l'équité, de l'inclusion et des relations raciales, Madame Ann Divine, et les autres membres de l'équipe de développement, ont reçu le Prix du ministre pour leur contribution exceptionnelle aux services correctionnels en 2011.

L'initiative du partenariat pour l'équité en matière d'emploi continue de prendre de l'ampleur auprès des employeurs. Le but de la CDPNE est de créer un outil pour les employeurs afin d'aborder les droits de la personne dans le milieu de travail. Un projet

important est le travail relatif à l'équité en matière d'emploi que la CDPNE a entamé en collaboration avec le chantier naval Irving, un partenaire clé en ce qui a trait aux possibilités d'emploi futures pour les Néo-Écossais.

De plus, la CDPNE travaille en partenariat avec les universités et les entreprises pour placer des étudiants afin d'améliorer leurs connaissances dans le domaine des droits de la personne.

Objectif stratégique 5 : Conseiller et aider le gouvernement de la Nouvelle-Écosse à atteindre son objectif d'accès équitable aux possibilités et aux services pour chaque personne.

La CDPNE continue de participer activement à la table ronde sur la diversité de la Commission de la fonction publique afin de transmettre ses connaissances d'expert au sujet des droits de la personne.

La CDPNE a présenté son plan de services en français aux Affaires acadiennes.

Objectif stratégique 6 : Faire en sorte que les gens dans toutes les communautés de la Nouvelle-Écosse participent à des discussions significatives sur les droits de la personne et la diversité, dans le but d'améliorer la qualité de vie de tous les Néo-Écossais.

La CDPNE continue de travailler avec divers organismes pour sensibiliser davantage le public aux droits de la personne et à leur impact sur nos communautés. Cette année, nos partenaires incluaient : Immigrant Settlement & Integrated Services, Affaires afro-néo-écossaises, Collaborative Partnership Network, Commission des personnes handicapées, Partenaires pour les droits de la personne, Transports et Renouvellement de l'infrastructure, Affaires acadiennes, Affaires autochtones et African Canadian Prisoners Advocacy Coalition. Notre organisme a également fait partenariat avec des groupes tels que les Affaires autochtones et Empowerment Connection pour recevoir de la formation interne afin de renforcer notre capacité d'offrir des services liés aux droits de la personne.

De plus, la CDPNE a rencontré les chefs des Premières nations au centre Membertou en mars 2012 pour entamer un dialogue et renforcer la relation entre les Premières nations de la Nouvelle-Écosse et le gouvernement dans le domaine des droits de la personne.

III. BILAN FINANCIER

Commission des droits de la personne de la N.-É.		
	Chiffres estimés en 2011-2012 (en milliers de $)	Chiffres réels en 2011-2012 (en milliers de $)
Dépenses brutes de programme	2 166	2 071,6
Salaires et avantages sociaux	1 830	1 566,9
Personnel financé (ETP)	24	20,8

IV. MESURE DE RENDEMENT

Les mesures présentées dans ce rapport proviennent de l'énoncé de mandat de la Commission pour 2011-2012. La Commission a six objectifs stratégiques, qui ont déjà été présentées aux pages précédentes. Ces objectifs sont regroupés sous trois priorités.

Ces priorités sont les suivantes :

- Accès à un processus juste et efficace.
- Les membres du public sont mieux informés sur les indicateurs et l'impact de la discrimination.
- Accès à un processus juste et efficace (rentable).

Priorité 1 :

Résultat : Accès à un processus juste et efficace.

Mesures :

a) Temps moyen nécessaire pour finaliser un cas à l'étape initiale après la réception d'un questionnaire de collecte de donnée
b) Temps moyen nécessaire pour terminer une enquête
c) Temps moyen nécessaire pour effectuer une initiative de règlement (médiation), du moment du renvoi à l'approbation finale de l'accord

d) Temps moyen nécessaire pour effectuer le suivi du règlement d'un cas (formation, politiques, etc.)

e) Pourcentage de cas transmis aux commissions d'enquête qui sont réglés après la nomination de la commission d'enquête et avant la décision de la commission d'enquête

f) Temps moyen nécessaire (nombre de mois) pour régler une plainte (règlement à l'amiable ou arbitrage) après le renvoi à une commission d'enquête

Que signifient ces mesures?

a) Pour que le public ait confiance en la capacité de la CDPNE de régler les conflits liés aux droits de la personne, l'organisme doit être en mesure de répondre le plus rapidement possible dès que des allégations sont soulevées.

b) Dans de nombreux cas, de courts délais s'imposent. Bien que les enquêtes doivent être approfondies, elles doivent également être effectuées en temps opportun pour que les résultats soient significatifs, à la fois pour le plaignant et le défendeur.

c) Lorsque d'autres moyens de résolution de conflits constituent une option appropriée pour un certain cas, il est important de saisir l'occasion sans délai. Cette mesure reflète la capacité de la CDPNE de répondre à ses clients en temps opportun.

d) La mise en œuvre efficace du suivi au règlement (p. ex. une formation en matière de droits de la personne à l'intention des employeurs) dans un délai de 11 mois après la réception de la demande offre une résolution aux deux parties et contribue à prévenir d'autres cas de discrimination.

e) Le nombre de plaintes qui sont réglées après un renvoi à une commission d'enquête indique l'efficacité du règlement. Les règlements les plus efficaces ont lieu lorsque les parties participent à la solution et contrôlent le résultat.

f) Le temps moyen nécessaire pour régler une plainte après un renvoi à une commission d'enquête permet de mesurer plus exactement l'efficacité du règlement.

Où en sommes-nous?

a) Bien que pour la plus grand partie de l'exercice financier, l'unité responsable de la collecte des données ait continué de fonctionner à capacité réduite (2/3 de son complément d'effectif) et bien que cette situation ait eu un impact évident sur la productivité, le lancement du programme i3 a beaucoup aidé la CDPNE à dépasser les résultats prévus. Un processus de collecte de données amélioré a été mis en œuvre et a permis d'obtenir des résultats spectaculaires. Le processus de collecte des données (incluant la décision d'accepter ou non une plainte et la préparation du formulaire de plainte), qui durait en moyenne 8 mois, a été grandement réduit. Pendant la période de janvier à mars 2012, c'est-à-dire depuis le lancement du

programme i3, les décisions d'accepter ou non une plainte sont immédiates et ont lieu au moment de la demande. Les formulaires de plainte sont préparés dans un délai de 14 jours. Ce qui est peut-être le plus révélateur, c'est qu'en novembre 2011, il existait environ 120 demandes en attente. Au 31 mars 2012, ce nombre avait été réduit à zéro.

b) Le compte rendu de l'année dernière indiquait qu'il fallait en moyenne 22 mois pour faire enquête sur une plainte. Ce chiffre reflétait l'approche gruge-temps qui était utilisée l'année dernière. Cette approche a depuis été révisée. Les résultats actuels sur les enquêtes doivent être analysés pour deux périodes de temps différentes, c'est-à-dire les plaintes déposées avant le 1er janvier 2012 et celles déposées après le 1er janvier 2012.

Dans cette dernière catégorie, en raison de la nouvelle direction prise depuis le lancement du programme i3, à la fois au niveau des procédures et du travail comme tel, la priorité a été accordée au règlement des cas les plus anciens. Le temps moyen nécessaire pour effectuer les enquêtes sur ces cas a augmenté à environ 30 mois, en raison du fait que la priorité a été accordée au règlement des cas les plus anciens. Certains de ces cas dataient de plus de 7 ans, ce qui a eu une certaine incidence sur les moyennes. Du point de vue positif, tous les cas plus anciens sont abordés en priorité et il est prévu que le temps moyen d'exécution sera réduit de façon considérable à mesure que ces cas seront réglés. Les statistiques sur le règlement de cas de janvier à mars 2012 reflètent bien la priorité accordée à ces cas. Pendant cette période, 24 cas ont été réglés, dont le plus ancien datait de 7 ans.

Dans le cas des plaintes déposées depuis le 1er janvier 2012, la durée moyenne de l'enquête est beaucoup plus encourageante. Dans le cas des enquêtes administratives (qui suivent l'ancien modèle utilisé dans tous les cas), la durée moyenne de l'enquête est passée de 22 mois à 6 mois. L'ancien modèle est plutôt basé sur les documents, et des échéances sont généralement imposées pour les réponses, les réactions et les réfutations. Ces cas représentent moins de 20 % de tous les nouveaux cas. Dans le cas des enquêtes par conférences de résolution (qui utilisent les nouvelles techniques du programme i3), la durée moyenne de l'enquête est passée de 22 mois à 3 mois.

c) En moyenne, le temps nécessaire pour effectuer une initiative de règlement, du moment du renvoi, est passé de 4 mois à 1,8 mois.

d) L'objectif de rendement pour le suivi au règlement de 11 mois en 2011-2012 continue d'être atteint.

e) La CDPNE poursuit ses efforts visant à réduire le nombre de cas transmis à une commission d'enquête. Pour les cas transmis à une commission d'enquête, des tentatives de règlement sont toujours utilisées afin d'éviter les coûts qui découlent des processus litigieux associés à de tels cas. Ces coûts ne sont pas seulement

financiers, pour la CDPNE et pour les parties en cause, mais aussi de nature émotionnelle pour toutes les parties concernées. Les cinq cas réglés par des commissions d'enquête en 2011-2012 n'ont pas exigé d'audience en bonne et due forme, ce qui a entraîné des coûts relativement faibles pour la CDPNE. Tout comme en 2010-2011, aucune nouvelle commission d'enquête n'a tenu d'audience en bonne et due forme en 2011-2012.

f) La durée moyenne de règlement d'un cas devant une commission d'enquête, à compter de la date de nomination de la commission d'enquête, est passée de 11 mois en 2010-2011 à 6 mois en 2011-2012.

Quels sont nos objectifs?

a) Le nouveau processus de collecte des données est en place depuis janvier 2012. Le processus est maintenant simplifié et le temps nécessaire est considérablement réduit, même beaucoup plus que prévu.

b) En janvier 2012, une nouvelle approche envers l'enquête sur les plaintes a été adoptée par la CDPNE. Cette nouvelle approche permet d'effectuer des enquêtes dans un délai de 3 à 6 mois, selon la nature du processus utilisé. Les plaintes qui étaient déjà dans le système avant janvier 2012 ont été traitées en priorité. À mesure que les agents des droits de la personne continuent de mettre en œuvre les nouvelles politiques et procédures, les conférences de résolution de conflits et l'approche réparatrice envers les plaintes liées aux droits de la personne seront utilisées plus fréquemment. Le temps nécessaire au règlement est maintenant de moins de deux mois.

c) La CDPNE souhaite s'éloigner de la médiation, en faveur des conférences de résolution.

d) La CDPNE continuera de faire preuve d'efficacité dans ses suivis aux règlements en permettant aux employeurs d'utiliser la Division des relations raciales, de l'équité et de l'inclusion comme une ressource pour l'éducation sur les droits de la personne dans leurs lieux de travail.

e) La CDPNE continuera de régler la plupart des plaintes transmises à une commission d'enquête. Les commissaires et les présidents des commissions d'enquête suivront une formation relative aux politiques, procédures et approches de justice réparatrice à l'automne 2012.

f) La durée moyenne de règlement d'une plainte continuera de diminuer alors que les plus anciens cas seront réglés.

Priorité 2 :

Résultat : Les membres du public sont mieux informés sur les indicateurs et l'impact de la discrimination.

Mesures :

a) Pourcentage de commentaires positifs reçus relativement aux demandes de formation et de consultation
b) Augmentation du nombre de partenaires stratégiques durables

Que signifient ces mesures?

a) L'augmentation des demandes de formation et de consultation a comme résultat direct qu'un plus grand nombre de membres du public sont informés sur l'impact de la discrimination et sont sensibilisés, ce qui peut entraîner des changements d'attitude.

b) L'augmentation du nombre de partenaires stratégiques durables a été utilisée comme mesure pour déterminer si les membres du public étaient mieux informés sur l'impact de la discrimination et sur la façon d'éliminer les obstacles dans leurs communautés.

Où en sommes-nous?

a) Les demandes de formation et d'éducation volontaire en matière de droits de la personne pour les employeurs et les organismes communautaires sont toujours nombreuses. Les évaluations des participants continuent d'être positives et démontrent un taux de satisfaction supérieur à 85 %. La CDPNE continue de répondre aux demandes du public en matière d'éducation. La CDPNE a connu un grand succès avec son programme pilote de formation de cinq jours intitulé « Creating Cultural and Organizational Change », qui est offert à nos partenaires et nos intervenants.

b) La CDPNE est l'organisme responsable de la promotion et de la protection de tous les droits de la personne en Nouvelle-Écosse. Nous reconnaissons toutefois que nous ne pouvons pas connaître du succès sans aide. C'est seulement en collaborant avec ses partenaires stratégiques que la CDPNE sera en mesure de respecter son mandat. En 2011-2012, la CDPNE a collaboré avec ses partenaires stratégiques existants et a établi des relations de collaboration avec plusieurs autres partenaires avant de sensibiliser davantage le public aux droits de la personne, notamment : Immigrant Settlement & Integrated Services, Affaires afro-néo-écossaises, Collaborative Partnership Network, Commission des personnes handicapées, Partenaires pour les droits de la personne, Transports et Renouvellement de l'infrastructure, Affaires acadiennes, Affaires autochtones et African Canadian Prisoners Advocacy Coalition. Le partenariat et la collaboration

de la CDPNE avec le chantier naval Irving pourraient s'avérer fondamentaux en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi. La CDPNE continue d'établir des relations de travail avec les grands employeurs de la Nouvelle-Écosse et, à l'automne, elle transmettra aux employeurs les résultats de son travail en matière de profilage racial du consommateur entamé en 2011-2012. Notre travail avec l'initiative du partenariat pour l'équité en matière d'emploi se poursuit, tout comme notre participation à la table ronde sur la diversité de la Commission de la fonction publique.

Quels sont nos objectifs?

a) La CDPNE continuera d'améliorer son soutien aux différentes communautés par la présentation d'ateliers, de conférences, de séances d'information, de kiosques d'information et d'autres activités spéciales.

b) La CDPNE élaborera davantage le projet de partenariat pour l'équité en matière d'emploi et offrira une trousse d'information aux employeurs, à l'appui des droits de la personne dans le milieu de travail. Elle fournira également des renseignements aux employeurs afin d'améliorer leurs connaissances au sujet des répercussions de la discrimination systémique et des obstacles à l'équité en matière d'emploi.

Priorité 3 :

Résultat : Accès à un processus juste et efficace (rentable).

Mesures :

a) Réduction des coûts moyens par cas de médiation
b) Réduction des coûts moyens par jour pour les commissions d'enquête

Que signifient ces mesures?

a) La création de services de médiation rentables permet une meilleure allocation des ressources à d'autres endroits au sein de la CDPNE. L'utilisation efficace des ressources financières est avantageuse pour un plus grand nombre de parties.

b) La mesure des coûts est le coût moyen par jour pour une commission d'enquête puisqu'il s'agit d'un coût variable que la CDPNE peut contrôler. Par exemple, les coûts liés aux services d'enregistrement et à la location de salles pour les enquêtes peuvent être contrôlés. La durée de l'enquête et ses coûts globaux, toutefois, ne peuvent pas être contrôlés par la CDPNE.

Où en sommes-nous?

a) Avant janvier 2012, les agents des droits de la personne effectuaient aussi la médiation de conflits, ce qui contribuait à la réduction des coûts par règlement.

Depuis janvier, avec la création du programme i3, les conférences de résolution constituent la méthode préférée pour la résolution des conflits, et on s'éloigne de plus en plus de la médiation traditionnelle. Bien que certains cas utilisent toujours l'ancienne méthode (environ 20 %) et que la médiation peut s'avérer être un choix viable dans ces cas, les coûts liés à la médiation ont été considérablement réduits grâce à la mise en œuvre des nouveaux processus. À l'heure actuelle, dans le cadre du programme i3, les agents des droits de la personne participent directement aux conférences de résolution. Bien qu'il y ait des coûts liés à ces méthodes, par exemple le travail effectué sur le cas, ces coûts sont maintenant internes. Les agents des droits de la personne sont inextricablement impliqués dans tous les aspects du cas, y compris l'enquête, la gestion du cas et les conférences de résolution. Il est donc pratiquement impossible de quantifier séparément les coûts liés aux conférences de résolution relativement aux coûts liés aux médiateurs externes, qui sont mesurés par la réception de factures. Pour ces raisons, cette mesure de rendement n'est plus considérée viable.

b) La CDPNE continue d'optimiser les économies en ce qui a trait aux commissions d'enquête par des processus de règlement. Puisque tous les cas traités par des commissions d'enquête en 2011-2012 ont été réglés (taux de règlement de 100 %), les économies ont été considérables.

Quels sont nos objectifs?

a) La mise en œuvre du nouveau programme i3 se poursuivra. Il est prévu que le nombre de cas traités selon les anciens processus continueront de diminuer de sorte que les futurs coûts liés à la médiation seront négligeables.

b) La CDPNE continuera d'encourager l'utilisation du programme i3 pour la résolution des cas pour lesquels une commission d'enquête n'est pas nécessaire. Dans les cas où elle est nécessaire, le processus de résolution de conflits continuera d'être employé. Ce modèle sera élargi dans le futur pour inclure le plus grand nombre de cas possible traités par les commissions d'enquête, ce qui permettra d'éviter les audiences, qui entraînent généralement des coûts élevés.

Le présent compte rendu des activités offre un bref aperçu du travail de la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse. Pour obtenir plus d'information sur ce que nous faisons, consultez notre site Web à l'adresse http://humanrights.gov.ns.ca (en anglais seulement). Nous apprécions également tout commentaire et toute suggestion. Vous pouvez communiquer avec nous au numéro sans frais 1-877-269-7699 ou à l'adresse hrcinquiries@gov.ns.ca.